

# LE PRINCIPALI NOVITÀ IN MATERIA DI INDENNITÀ E AMMORTIZZATORI SOCIALI DEL DL 14.8.2020 N. 104

## (“DECRETO AGOSTO”)

Con la presente desideriamo informarLa che **con il DL 14.8.2020 n. 104** (c.d. “decreto Agosto”), pubblicato sulla G.U. 14.8.2020 n. 203, **sono state emanate ulteriori misure** urgenti per imprese, lavoratori e famiglie a **causa dell'emergenza epidemiologica da Coronavirus (COVID-19)**. Nel prosieguo della presente informativa verranno analizzate le **principali novità** contenute nel DL 104/2020 in **materia di indennità e ammortizzatori sociali**. In particolare, saranno oggetto di analisi:

- i) le **nuove indennità per autonomi e dipendenti**;
- ii) le **nuove misure in materia di integrazioni salariali**;
- iii) le **agevolazioni contributive** per nuove assunzioni;
- iv) la **proroga del divieto di licenziamento**.

Prima, però, di entrare nell'analisi delle suddette novità, **è bene precisare che il DL 104/2020 è in corso di conversione in legge** e pertanto **le relative disposizioni sono suscettibili di possibili modifiche e integrazioni.**

### INDENNITÀ PER AUTONOMI E DIPENDENTI

Con il D.L. 104/2020 sono state istituite **nuove indennità in favore delle categorie di lavoratori sotto indicate.**

#### Indennità erogate dall'Inps

Per effetto dell'art. 9 del DL 104/2020, è **riconosciuta un'indennità onnicomprensiva pari a 1.000,00 euro in favore dei soggetti**, in possesso di determinate condizioni, **appartenenti alle seguenti categorie:**

- **lavoratori dipendenti stagionali del settore del turismo** e degli stabilimenti termali, anche in regime di somministrazione;
- **lavoratori stagionali appartenenti a settori diversi** da quelli del turismo e degli stabilimenti termali, lavoratori intermittenti, **lavoratori autonomi occasionali e incaricati alle vendite a domicilio**;
- **lavoratori iscritti al Fondo pensioni** lavoratori dello spettacolo;
- **lavoratori dipendenti del settore del turismo** e degli stabilimenti termali.

#### Osserva

Per effetto dell'art. 10 del DL 104/2020, è riconosciuta **un'indennità pari a 600,00 euro**, per ciascuno dei mesi di giugno e luglio 2020, in favore **dei lavoratori marittimi che abbiano:**

- ✓ **cessato involontariamente il contratto di arruolamento** o altro rapporto di lavoro dipendente **nel periodo compreso tra l'1.1.2019 e il 17.3.2020**;
- ✓ **svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate** nel medesimo periodo.

### Indennità erogata dalla società "SPORT E SALUTE SPA"

---

Per effetto dell'art. 12 del DL 104/2020, viene riconosciuta, **per il mese di giugno 2020, un'indennità di 600,00 euro in favore dei lavoratori sportivi che**, in conseguenza dell'emergenza epidemologica da COVID-19, **hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività.**

#### Osserva

Tale indennità è erogata, previa domanda, **dalla società "Sport e Salute spa"**; **la domanda non deve essere presentata dai soggetti già beneficiari per i mesi di marzo, aprile e maggio della medesima indennità.**

Secondo quanto stabilito dal DM 27.8.2020, **la domanda deve essere presentata:**

- tramite **l'apposita piattaforma informatica resa disponibile da "Sport e Salute spa"**;
- entro il **termine perentorio del 15.9.2020.**

### Indennità erogata dalle casse previdenziali private

---

Per effetto dell'art. 13 del DL 104/2020, **ai professionisti iscritti agli enti di diritto privato di previdenza obbligatoria è riconosciuta un'indennità pari a 1.000,00 euro per il mese di maggio 2020.**

#### Osserva

Ai professionisti già beneficiari dell'analoga indennità per il mese di aprile 2020, **l'indennità per maggio è erogata in via automatica.** Per tutti gli altri, invece, **l'indennità per maggio è riconosciuta:**

- sulla base **delle medesime condizioni definite dal DM 29.5.2020** per la mensilità di aprile;
- **previa presentazione all'ente di previdenza di apposita domanda entro il 14.9.2020.**

### MISURE IN MATERIA DI INTEGRAZIONI SALARIALI

---

Il DL 104/2020 apporta **numerose modifiche alle disposizioni in materia di Cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO), assegno ordinario e Cassa integrazione guadagni in deroga** con causale COVID-19 ex DL 18/2020 e introduce **un esonero dal versamento dei contributi previdenziali** per le aziende **che non richiedono i predetti ammortizzatori sociali.**

### Novità in materia di cassa integrazione Covid-19

---

Ai sensi dell'art. 1 del DL 104/2020, **i datori di lavoro che, nell'anno 2020, sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemologica da COVID-19 possono richiedere i trattamenti di CIGO, assegno ordinario e CIG in deroga**, di cui agli artt. 19 - 22-quinquies del DL 18/2020, **per complessive 18 settimane, suddivise in due tranches da 9**, da collocare nel periodo compreso tra il 13.7.2020 e il 31.12.2020.

La **prima tranche di 9 settimane non richiede contribuzioni specifiche** da parte dei datori di lavoro, **mentre le eventuali settimane richieste e autorizzate** in forza del DL 18/2020, ma collocate, anche parzialmente, in periodi successivi al 12.7.2020, **concorrono a formare il plafond delle prime 9 settimane del periodo compreso tra il 13.7.2020 e il 31.12.2020.**

La **seconda tranche di 9 settimane**, invece, comporta **l'applicazione di una contribuzione specifica, fatta eccezione per quei datori di lavoro che:**

- ✓ **hanno subito una riduzione del fatturato** del primo semestre 2020 pari o superiore al 20% rispetto al fatturato del primo semestre 2019;
- ✓ oppure **hanno avviato l'attività di impresa successivamente all'1.1.2019.**

Tale contribuzione è **determinata** nella misura del:

- **9% della retribuzione globale** che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per i datori di lavoro che hanno avuto una riduzione del fatturato del primo semestre 2020, rispetto a quello del primo semestre 2019, inferiore al 20%;
- **18% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate** durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per i datori di lavoro che non hanno avuto **alcuna riduzione del fatturato del primo semestre 2020**, rispetto a quello del primo semestre 2019.

## Osserva

L'entità dell'eventuale **calo di fatturato deve essere autocertificata dal datore di lavoro** ai sensi dell'art. 47 del DPR 445/2000. In caso di mancata autocertificazione, **trova automaticamente applicazione il contributo addizionale nella misura del 18%.**

**Le domande di accesso ai trattamenti** in esame **devono essere inoltrate all'INPS**, a pena di decadenza, **entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione** o di riduzione dell'attività lavorativa. In fase di prima applicazione del decreto in esame, **il termine di decadenza è fissato al 30.9.2020.**

### Esonero contributivo per le aziende che non richiedono la cig Covid-19

L'art. 3 del DL 104/2020 riconosce in via eccezionale ai **datori di lavoro privati non agricoli che non richiedono i trattamenti di CIGO, assegno ordinario e CIG in deroga COVID-19** indicati nel medesimo decreto e che ne hanno già fruito nei mesi di maggio e giugno 2020, **l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico:**

- per un **periodo massimo di 4 mesi, fruibili entro il 31.12.2020;**
- **nel limite del doppio delle ore di integrazione salariale già fruito** nei predetti mesi di maggio e giugno 2020, riparametrato e applicato su base mensile.

**L'esonero spetta anche ai datori di lavoro che hanno richiesto periodi di integrazione salariale ai sensi del DL 18/2020, collocati, anche parzialmente, dopo il 12.7.2020.**

I datori di lavoro che fruiscono dell'esonero in esame – cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento – **sono soggetti ai divieti in materia di licenziamento per motivi economici di cui all'art. 14 del DL 104/2020.**

L'eventuale violazione dei predetti divieti determina **la revoca retroattiva dell'esonero contributivo concesso** e l'impossibilità di presentare domanda di integrazione salariale COVID-19.

### PROROGA DELLA NASPI E DIS-COLL

Ai sensi dell'art. 5 del DL 104/2020, **le prestazioni di disoccupazione NASpI e DIS-COLL**, previste dagli artt. 1 e 15 del DLgs. 22/2015, il cui periodo di fruizione si concluda nel periodo compreso tra l'1.5.2020 e il 30.6.2020, **sono prorogate per ulteriori 2 mesi a decorrere dal giorno di scadenza.**

Il percettore **non deve essere beneficiario delle indennità** di cui agli artt. 27, 28, 29, 30, 38 e 44 del DL 18/2020, conv. L. 27/2020, né di quelle di cui agli artt. 84, 85 e 98 del DL 34/2020, conv. L. 77/2020.

L'importo riconosciuto per ciascuna mensilità aggiuntiva **è pari all'importo dell'ultima mensilità spettante per la prestazione originaria.**

La suddetta proroga risulta estesa **anche ai soggetti già beneficiari della proroga della NASpI e della DIS-COLL** prevista dall'art. 92 del suddetto DL 34/2020.

### AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

Il DL 104/2020 introduce **nuovi esoneri contributivi in caso di assunzione di lavoratori con contratto di lavoro stabile**, ovvero con contratto di lavoro a tempo determinato o stagionale.

#### Esonero contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato

L'art. 6 del DL 104/2020 prevede **un esonero dal versamento dei contributi previdenziali per le assunzioni a tempo indeterminato.**

Ai datori di lavoro che assumono, successivamente al 15.8.2020 e fino al 31.12.2020, lavoratori con

un contratto subordinato a tempo indeterminato **è riconosciuto l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico**, per un periodo massimo di 6 mesi decorrenti dall'assunzione, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, **nel limite massimo pari a 8.060,00 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.**

Tale esonero **può essere fruito anche in caso di trasformazione del contratto di lavoro subordinato** a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato **successiva al 15.8.2020 ed è cumulabile con altri esoneri** o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, **nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.**

**Sono esclusi** dall'agevolazione:

- i **datori del settore agricolo;**
- i **contratti di apprendistato;**
- i **contratti di lavoro domestico;**
- i **lavoratori che abbiano avuto un contratto a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti** all'assunzione presso la medesima impresa.

#### **Esonero contributivo per le assunzioni a tempo determinato nel settore turistico e degli stabilimenti termali**

L'art. 7 del DL 104/2020 riconosce **l'esonero contributivo di cui al suddetto art. 6 del DL104/2020** (con le medesime modalità e nel medesimo arco temporale limitatamente al periodo dei contratti stipulati) **anche per le assunzioni effettuate nel settore turistico e degli stabilimenti termali.**

#### **Osserva**

**Fino al 31.12.2020, è previsto un esonero totale dei contributi dovuti dai datori di lavoro** (esclusi i premi INAIL) **in caso di assunzione a tempo determinato** o con contratto di lavoro stagionale nei settori del turismo e degli stabilimenti termali, **fino ad un massimo di 3 mesi.**

Tale esonero **può essere fruito anche in caso di trasformazione del contratto di lavoro subordinato** a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato successiva al 15.8.2020 **ed è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente**, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.

L'efficacia del beneficio **è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.**

#### **PROROGHE E RINNOVI DEI CONTRATTI A TERMINE**

L'art. 8 del DL 104/2020, modificando l'art. 93 del DL 34/2020, ha disposto che **i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato**, sempre in deroga all'art. 21 del DLgs. 81/2015, **possono essere rinnovati o prorogati**, anche in assenza delle causali di cui all'art. 19 co. 1 di tale DLgs., **fino alla data del 31.12.2020 alle seguenti condizioni:**

- il rinnovo o la proroga sono possibili **per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta;**

→ ferma restando la **durata massima complessiva di 24 mesi**.

## Osserva

**L'art. 8 del DL 104/2020 ha inoltre abrogato** il co. 1-bis dell'art. 93 del DL 34/2020, che disponeva **la proroga automatica**, per una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, **dei contratti:**

- ✓ **di apprendistato** di cui agli artt. 43 e 45 del DLgs. 81/2015;
- ✓ **di lavoro a tempo determinato**, anche in regime di somministrazione.

## DIVIETO DI LICENZIAMENTO

L'art. 14 del DL 104/2020 conferma **il divieto di licenziamento per motivi economici**, originariamente introdotto dall'art. 46 del DL 18/2020, **collegando la relativa scadenza alla proroga degli ammortizzatori sociali** disposta con il suddetto DL 104/2020.

## Osserva

Il divieto viene quindi **limitato ai datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito:**

- dei **trattamenti di integrazione salariale** con causale COVID-19 di cui all'art. 1 del DL 104/2020;
- ovvero **dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali** di cui all'art. 3 del DL 104/2020.

Per tali soggetti **resta precluso:**

- ✓ **l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo** e restano sospese quelle pendenti avviate dopo il 23.2.2020 (fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di CCNL o di clausola del contratto di appalto);
- ✓ **il recesso per giustificato motivo oggettivo** e restano sospese le procedure in corso di cui all'art. 7 della L. 604/66.

L'art. 14 del DL 104/2020 ripropone **la previsione per cui i datori di lavoro possono revocare la risoluzione del rapporto anche oltre il termine di 15 giorni dall'impugnazione del licenziamento** previsto dall'art. 18 co. 10 della L. 300/70, **facendo contestuale richiesta per fruire di uno degli ammortizzatori sociali** previsti dal DL 18/2020 fin dalla data dell'originario licenziamento, **estendendone l'applicazione a tutti i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo effettuati nel corso del 2020**.

## Eccezioni

Le suddette preclusioni e sospensioni in materia di licenziamento **non si applicano nelle ipotesi di:**

- **licenziamenti per cessazione definitiva dell'attività** conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, qualora non sia configurabile un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ex art. 2112 c.c.;

- **accordo collettivo aziendale**, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo (a tali lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento NASPI);
- **licenziamenti intimati in caso di fallimento**, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la cessazione (qualora l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, potranno essere licenziati i lavoratori impiegati nei settori non compresi nello stesso).